

Об управлении развитием
профессиональных
образовательных программ с
учётом основных требований
Болонского и Туринского
процессов

д-р.пед.наук, профессор,
директор Института управления развитием образования
ЗабГУ
Дугарова Д.Ц.

Государственная политика профессионального образования

Концепция долгосрочного социально-экономического
развития РФ на период до 2020 года

Задача - развитие систем управления качеством образовательных услуг, сформировать современную модель взаимодействия учреждения профессионального образования с работодателями

Механизм решения задачи - профессиональные стандарты, которые обеспечивают согласование требований к квалификациям рынка труда и сферы образования, создают условия для правового регулирования их взаимодействия

***Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"**

-подготовить и внести до 1 сентября 2012 года в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;

-утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов;

-разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов

*Профессиональные стандарты

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»

Принят Государственной думой 23 ноября 2012 года

Одобен Советом Федерации 28 ноября 2012 года

От 3 декабря 2012
№ 236-ФЗ

Статья 195-1. Понятия квалификации Работника, профессионального стандарта

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника

*** Правила разработки, утверждения и
применения профессиональных стандартов
| | | . Порядок применения профессиональных стандартов**

25. Профессиональные стандарты применяются:

- а) **работодателями** при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- б) **образовательными организациями профессионального образования** при разработке профессиональных образовательных программ;
- в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Утверждены
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 12 апреля 2013г. № 148

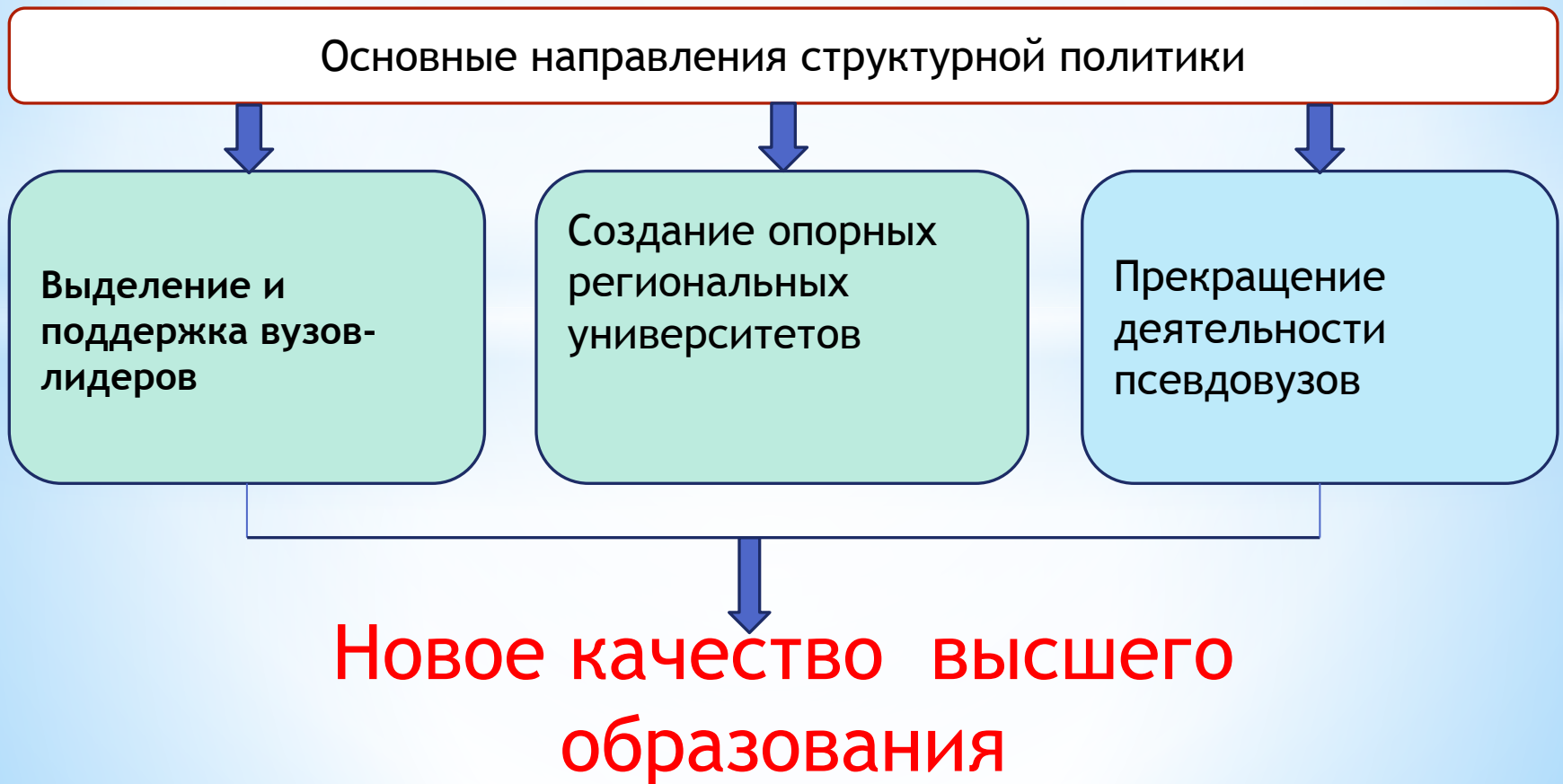
***Уровни квалификации** в целях разработки
проектов профессиональных стандартов

Описание уровней квалификации

6 уровень	Образовательные программы высшего образования- программы бакалавриата.
7 уровень	Образовательные программы высшего образования- программы магистратуры или специалитета.
8 уровень	Программы подготовки по созданию новых знаний научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки.
9 уровень	Программы подготовки по созданию новых фундаментальных знаний научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки.

Основные направления структурной политики в высшем образовании

Цель - новое качество высшего профессионального образования на основе эффективной и конкурентоспособной сети университетов, отвечающей интересам всех участников системы



Структура высшего образования в 2020 году

Основные характеристики сети университетов

Аспирантура	9	Университеты мирового класса	Опорные региональные университеты	Отраслевые вузы	Вузы широкой подготовки и филиалы
	8				
	7				
Магистратура, специалитет	6				
	5				
	4				
Бакалавриат	3				
	2				
	1				
Годы обучения		Реализуют программы достижения глобальной конкурентоспособности	Готовят специалистов для высокотехнологичных, инновационных и наукоемких областей экономики регионов.	Готовят специалистов в сфере медицины, транспорта, культуры, спорта и др.	Реализуют программы прикладного бакалавриата с учетом требований региональных рынков труда

*Реализация структурной политики

Создание опорных региональных университетов



- Реализация программ стратегического развития
- Программа «Кадры для регионов»
- Подготовка инженерных кадров в интересах оборонно-промышленного комплекса
- Создание опорных региональных вузов

Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы

Показатели (индикаторы)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
5. Доля образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, в которых реализованы основные требования <i>Болонского и Туринского процессов</i> соответственно, в общем количестве образовательных организаций высшего образования	10%	14%	19%	32%	45%	55%

В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС?

В мае 2013 года Европейский фонд образования (ЕФО), в развитии Копенгагенской декларации ЕФО 2007 года по сотрудничеству в области профессионального образования, выступил организатором конференции «Туринский процесс - ориентир на развитие навыков».

Туринский процесс - это проведение документально подтвержденного анализа политики профессионального образования и обучения (ПОО) в отдельно взятой стране.

ЧЕТЫРЕ ПРИНЦИПА ТУРИНСКОГО ПРОЦЕССА (ТП)

1. Принятие на себя ответственности заинтересованными сторонами в стране как за процесс, так и за результат (заключительный отчет) ТП.
2. Широкое участие в процессе различных заинтересованных сторон, что обеспечивает платформу для осмысления, достижения консенсуса и освоения различных подходов в развитии ПОО.
3. Комплексный подход на основе расширенного понимания ПОО, охватывающего как молодежь, так и взрослое население, и системный подход, учитывающий связи системы ПОО с социальными и экономическими потребностями.
4. Оценка, основанная на документально подтвержденном анализе.

Международная стандартная классификация образования МСКО 2011

Классификация МСКО 2011 была принята на 36 сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО в ноябре 2011 года под руководством Института статистики ЮНЕСКО (ИСЮ).

Данный документ периодически обновлялся для более точного отражения нововведений в образовательных системах по всему миру (1997г, 1970 г)

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

**ДОКЛАД под редакцией Наталии Золотаревой -
директора Департамента государственной политики в
сфере подготовки рабочих кадров и ДПО МОН РФ,
Александра Лейбович - Первый заместитель директора
ФГАУ Федерального института развития образования.**

Приложение 1. Структура и краткая характеристика профессиональных образовательных программ Российской Федерации в сопоставлении с уровнями МСКО 2011

Уровень	Основные пути достижения уровня квалификации	Уровень по МСКО-2011 (МСКО-К)
1	Краткосрочное обучение или инструктаж. Практический опыт	-
2	Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев). Практический опыт	-
3	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года). Практический опыт	-
4	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих. Практический опыт	4. Послесреднее нетретичное образование
5	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Дополнительные профессиональные программы Практический опыт	5. Короткий цикл третичного образования
6	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата Дополнительные профессиональные программы Практический опыт	6. Бакалавриат или его эквивалент
7	Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт	7. Магистратура или её эквивалент
8	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт	8. Докторантура (PhD) или её эквивалент
9	Дополнительные профессиональные программы, практический опыт, ведущие к степени доктора наук (Doctor of Science)	-

Копенгагенская декларация

Прозрачность квалификаций и компетенций определяется как доступная и понятная информация, необходимая для определения и сравнения ценности квалификаций на отраслевом, региональном, национальном и международных уровнях.

Признание профессиональных квалификаций - подтверждение того, что набор квалификаций и компетенций обладает показателями, которые эквивалентны требованиям, предъявляемым органом, уполномоченным признать квалификацией и компетенцией, в том числе полученные в ходе формального и спонтанного образования.

Профессиональный стандарт (ПС)

Описывает

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (бизнес-процесс), обеспечивающую (ий) достижение поставленных целей (задач)

Не описывает

- ✓ требования к человеку (работнику),
- ✓ должностные обязанности

Задача управления

обеспечить выполнение всех ТФ управляемого бизнес-процесса, в т.ч. подобрать и распределить кадры.

Таким образом,

- ✓ должностные обязанности отдельного работника «набираются» из трудовых функций и трудовых действий, описанных в ПС;
- ✓ коллектив организации в целом должен выполнять «полный набор» ТФ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ (ПОДУРОВНЯ) ВТД

УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИЙ: 9 уровней

Аналогично Европейской рамке квалификаций включены дескрипторы квалификационных уровней, которые раскрываются через следующие ***показатели профессиональной деятельности:***

широта полномочий и ответственность
характер умений
Характер знаний

??? ***Квалификационный подуровень*** - структурная единица / ступень, выделяемая в ОРК для разграничения ВПД, относящихся к одному уровню, но имеющих явные различия в рамках отрасли, в т.ч. обусловленные ее спецификой

Таблица дескрипторов уровней квалификации

Квалиф. уровень	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний
6	<p><i>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели</i></p> <p><i>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений</i></p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка компонентов профессиональной деятельности, новых технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>
	<p><i>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</i></p>	<p>Минимальные требования к уровню образования: бакалавриат, в отдельных случаях СПО</p> <p>Основные пути достижения уровня квалификации: программы бакалавриата, программы подготовки специалистов среднего звена, дополнительное профессиональное образование, практический опыт</p>	

Кому и зачем нужны ПС?

Работодатели: идентифицировать компетенции при найме сотрудников, оценить и повысить уровень квалификации, стимулировать качество труда работников (в т.ч. путем НСОТ), получать подготовленных в соответствии с ПС (ОС) специалистов всех уровней, иметь внятно сформулированные требования к профессиям внутри отрасли

Работник:

определять свой профессиональный уровень, повышать квалификацию, планировать карьерный рост

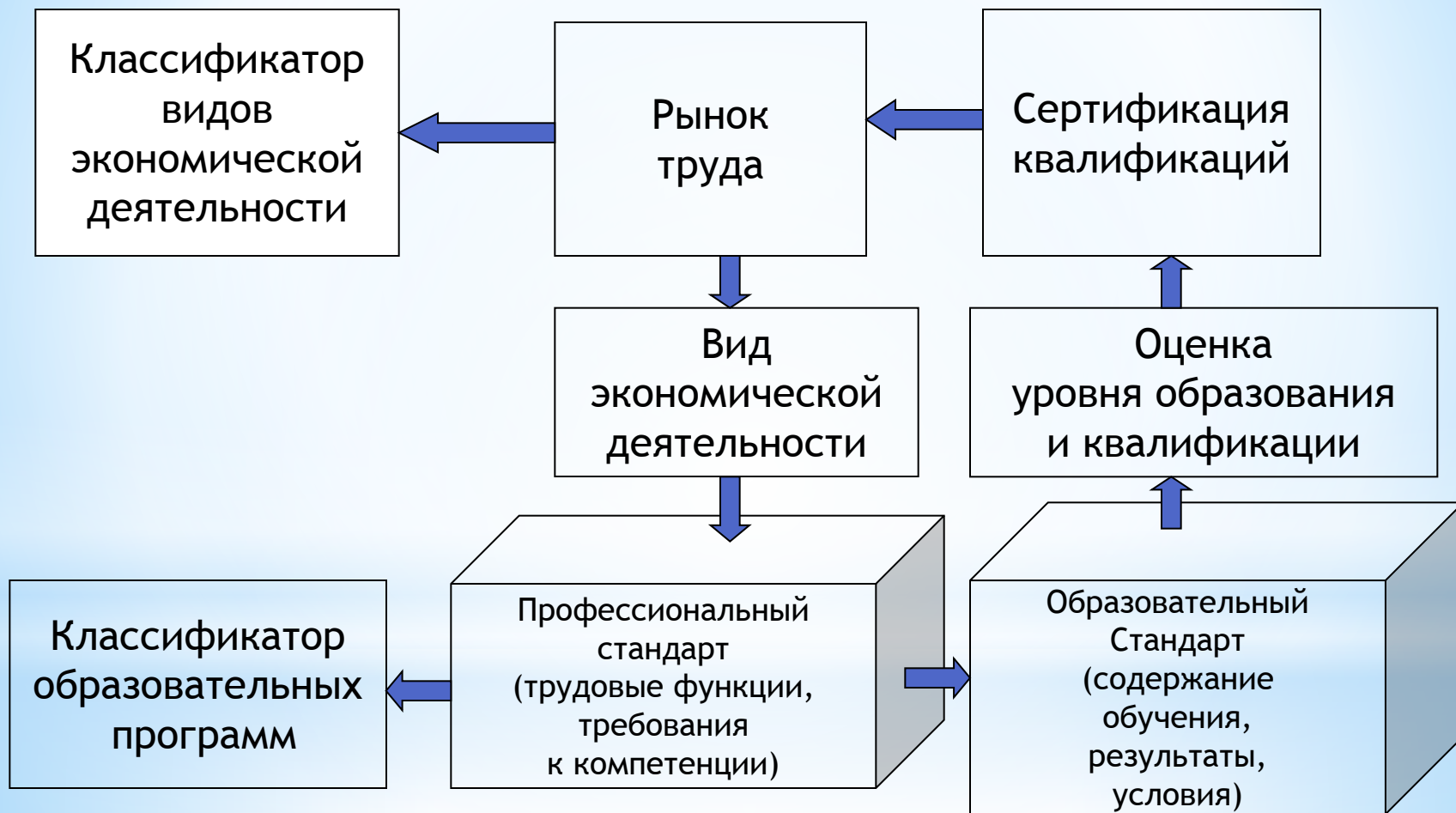


Государство:

формировать политику в области занятости населения

Сфера образования: формировать и обновлять ФГОС и образовательные программы, разрабатывать КОСы, оценивать качество обучения в соответствии с требованиями ПС (работодателей)

Взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов



ИЗМЕНЕНИЕ СМЫСЛОВОГО НАПОЛНЕНИЯ ПОНЯТИЯ «ОЦЕНКА»

ОЦЕНКА ПРОГРАММ И РЕЗУЛЬТАТОВ ИХ ОСВОЕНИЯ

РАЗДЕЛЕНИЕ ПРОЦЕДУР:

ОЦЕНКА | КОНТРОЛЬ

ОТ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ К
КАЧЕСТВЕННЫМ
ИЗМЕРЕНИЕ + ОЦЕНИВАНИЕ

ВНУТРЕННЯЯ | ВНЕШНЯЯ
ОЦЕНКА (НЕЗАВИСИМАЯ)
ОЦЕНКА

РЕЗУЛЬТАТЫ | КВАЛИФИКАЦИЯ
ОБУЧЕНИЯ

АЛГОРИТМ

ЗАЧЕМ?

определение цели оценивания

ЧТО?

выбор объекта и предмета оценивания

КАК?

выбор метода и инструментов оценивания

ГДЕ?

место, время, процедура
оценивания

ЗАКОН РФ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ», СТ.14, П.3

Профессиональное образование любого уровня должно обеспечивать получение обучающимся профессии и соответствующей квалификации

Трактовка ФГОС НПО и СПО

п. 8.4. Оценка качества подготовки обучающихся и выпускников осуществляется в двух основных направлениях:

- ✓ оценка уровня освоения дисциплин;
- ✓ оценка компетенций обучающихся

ОБЪЕКТЫ ОЦЕНИВАНИЯ

РЕЗУЛЬТАТЫ ЕДИНЫ, НО НЕ ТОЖДЕСТВЕННЫ

УМЕНИЯ, ЗНАНИЯ

КОМПЕТЕНЦИИ

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

ОК, ПК, ВПД,

КВАЛИФИКАЦИЯ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ,
РАБОТОДАТЕЛЬ

УЧЕБНЫЙ /
МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ /
КВАЗИПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
ХАРАКТЕР ЗАДАЧ
ТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ
АТТЕСТАЦИИ

РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ ПД,
НОВЫЕ ФОРМЫ
АТТЕСТАЦИИ:
ЭКЗАМЕН
КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ,
МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ
ЭКЗАМЕН, ВКР

РАЗНЫЕ ИНСТРУМЕНТАРИИ ПРОВЕРКИ

ВИДЫ АТТЕСТАЦИЙ

ВИДЫ АТТЕСТАЦИЙ

Аттестация
по
дисциплине

Междисципли-
нарная
аттестация

«Квалификацион-
ная» аттестация

ОБЪЕКТЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Профессионально
значимая научная
информация
Способы

Общие компетенции
(СПО, НПО)

Общие и
профессиональны
е компетенции,
готовность к ПД
(или отдельному
ВПД)

теоретической
деятельности

НАПРАВЛЕННОСТЬ ЗАДАНИЙ

на воспроизведение,
понимание
информации, решение
типовых задач

на перенос, применение
информации, актуализацию
умений и знаний в новой
ситуации, выполнение
универсальных способов

на выполнение ВПД,
сформированность
ОК и ПК, реальные
или имитационные

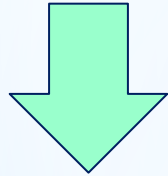
(известных, знакомых)

деятельности

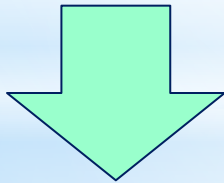
ситуации

Междисциплинарная аттестация

Междисциплинарный экзамен

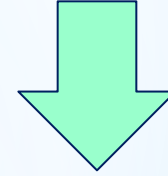


Экзаменационный билет включает отдельные вопросы из разных дисциплин

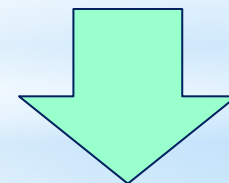


Оценивание компетенций затруднено или невозможно

Междисциплинарный экзамен



Экзаменационный билет включает междисциплинарную задачу



Готовность к применению знаний и умений в новой ситуации

ОСОБЕННОСТИ «КВАЛИФИКАЦИОННЫХ» АТТЕСТАЦИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ (СПО)

СТРАНА	ПРОЦЕДУРА	СОДЕРЖАНИЕ	ФОРМА	МЕТОД
Великобритания	Независимая: проводится аккредитационными агентствами по материалам работодателей	Задания, имитирующие профессиональную деятельность (ПД) Основаны на требованиях ПС, системы квалификаций	Квалификационные испытания + анализ портфолио	Экспертное наблюдение
Германия	Совмещенная: проводят представители рынка труда и педагоги профессиональных школ	Письменная часть (оценка знаний в области ПД), практическая часть (непосредственно ПД)	Комплексный экзамен	Количественная оценка Экспертное наблюдение
Финляндия	Помодульная – для текущей аттестации Совмещенная – для итоговой : два документа	Основано на требованиях ПС	Демонстрационный экзамен Финальный проект	Интегрированная оценка разных видов работ

Объекты оценки, типы аттестаций и оценочных средств

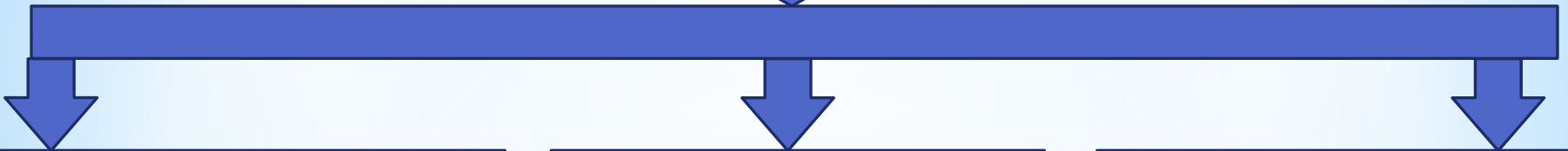
Объекты оценки	Тип аттестации	Задания
Квалификация	Государственная итоговая аттестация	ВКР
Вид профессиональной деятельности (часть квалификации) Профессиональные и общие компетенции	Промежуточная аттестация Комплексный (междисциплинарный?) экзамен Экзамен квалификационный	Практическое задание Проект Портфолио
Практический опыт Умения	Промежуточная аттестация по практике	Практическое задание, направленное на решение локальной проф.задачи и/или портфолио
Умения	Промежуточная аттестация Экзамен (зачет) по дисциплине	Практическое задание, предполагающее решение типовых учебных, учебно-профессиональных задач
Знания	Промежуточная аттестация Экзамен (зачет) по дисциплине	Теоретическое задание на воспроизведение, понимание, анализ информации

ТРЕБОВАНИЯ К ОЦЕНОЧНЫМ СРЕДСТВАМ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

- 1. ИНТЕГРАТИВНОСТЬ (МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ХАРАКТЕР, СВЯЗЬ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ);**
- 2. ПРОБЛЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ХАРАКТЕР;**
- 3. ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРИМЕНЕНИЕ УМЕНИЙ И ЗНАНИЙ В НЕТИПОВЫХ СИТУАЦИЯХ (НЕТОЖДЕСТВЕННОСТЬ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАДАНИЙ СТАНДАРТИЗИРОВАННЫМ УЧЕБНЫМ ЗАДАЧАМ);**
- 4. АКТУАЛИЗАЦИЯ В ЗАДАНИЯХ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ;**
- 5. ЭКСПЕРТИЗА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ**
- 6. СВЯЗь КРИТЕРИЕВ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ**

СОВРЕМЕННЫЕ ТИПЫ ЗАДАНИЙ

КЕЙСЫ



Содержание

Профессиональная
ситуация,
имевшая место в
реальности

Формы представления

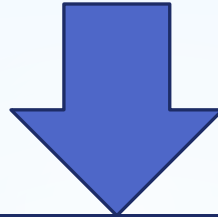
Печатная,
видео, аудио,
мультимедиа

Цель

Опыт анализа
профессиональной
ситуации, выбора
обоснованного
эффективного
способа решения

СОВРЕМЕННЫЕ ТИПЫ ЗАДАНИЙ

ПОРТФОЛИО



Содержание

антология работ,
свидетельства
достижений,
самоанализ

Формы представления

портфолио
• работ
• достижений
• ОТЗЫВОВ

Цель

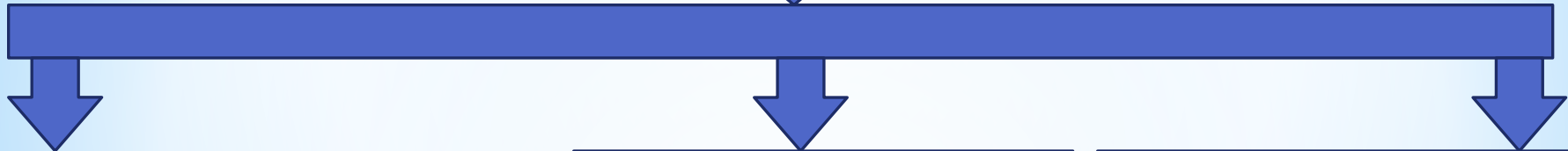
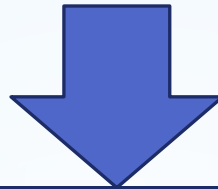
показать
индивидуальный
прогресс;
сформированность
ОК и ПК

Что включать в портфолио?

«Работы»	«Отзывы»	«Документы»
<ul style="list-style-type: none">• Проекты (чертежи, выкройки, эскизы, расчёты...)• Отчёты о практиках• Материалы фото- и видеофиксаций• Творческие продукты• Рефераты, доклады и т.п.• Другие работы (в т.ч. В электронном виде• Конспекты лекций	<ul style="list-style-type: none">• Отзывы руководителей практик• Отзыв руководителя курсового проекта• Отзывы о выполненных работах (рефератах, проектах и пр.)• Рецензии• Листы самооценки• Другие типы отзывов	<ul style="list-style-type: none">• Квалификационные сертификаты• Свидетельства об обучении• Сертификаты о прохождении тестирования• Грамоты, дипломы олимпиад, конкурсов и т.п.• Другие документы

СОВРЕМЕННЫЕ ТИПЫ ЗАДАНИЙ

Проекты



Содержание

социально \
профессионально
значимая задача,
требующая
длительного решения

Форма
представления

Презентация
продукта

Цель

Погружение в
социально и
профессионально
значимую
деятельность

ВКР

Цель - *установление уровня подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач в соответствии с требованиями ФГОС НПО, СПО к квалификационной характеристике и уровню подготовки выпускника по конкретной специальности, профессии.*

ТЕМАТИКА

В ОБЛАСТИ ПД (БИЗНЕС-ПРОЦЕСС)

проектирование и проведение производственных работ;
выполнение специализированных производственных работ;
обработка и анализ получаемой производственной информации,
обобщение и систематизация результатов производственных работ с использованием современной техники и технологии;
разработку нормативных методических и производственных документов.

ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ)

ОЦЕНКА

ПРОДУКТ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОЦЕСС
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ
ПРОЕКТ

ПОРТФОЛИО

БЕЗ ЗАЩИТЫ
(ОБОСНОВАНИЯ)

С ЗАЩИТОЙ
(ОБОСНОВАНИЕМ)

СТРУКТУРА
КОС

ПАСПОРТ + ЗАДАНИЯ (ТРЕБОВАНИЯ
К ПРОДУКТУ, ПРОЦЕССУ, ЗАЩИТЕ, ДОКУМЕНТАМ) + ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

ПРИНЦИПЫ ОЦЕНИВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Независимость оценки.

Интегративный (комплексный) характер оценивания.

Объективность оценивания.

Единство подходов к оцениванию квалификаций вне зависимости от уровня образования и стажа работы

Практикоориентированность и междисциплинарность оценочных средств.

Итерационный характер разработки оценочных средств.

Адаптируемость инструментария оценивания (непротиворечивость и преемственность процедур внутреннего и внешнего оценивания).

Этапность оценивания.

Индивидуализация подходов к оцениванию.

**ПРОЕКТИРОВАНИЕ
основных образовательных программ,
реализующих федеральные
государственные
образовательные стандарты
высшего профессионального образования**

*Методические рекомендации
для руководителей и актива учебно-методических
объединений вузов*

МОСКВА – 2009

—

(наименование вуза)

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор

(декан, директор института)

«.....» _____

**ПАСПОРТ И ПРОГРАММА*
формирования у студентов**

(общекультурной или профессиональной)

компетенции: « _____ **»**
(название компетенции и ее код)

при освоении ООП ВПО, реализующей ФГОС ВПО

Направление подготовки

Профиль подготовки

Квалификация (степень) выпускника

(бакалавр, магистр, специалист)

Нормативный срок обучения

г. _____ – 200 _____ г.

**Вариативная часть
основной
образовательной
программы вуза: свободы
и ограничения,
возможности внешней
оценки качества**

Электронный учебно-методический комплекс

**С использованием международной
платформы Moodle**

Надежность различных способов оценивания компетенций [3; 6]

Методы оценки компетенций	Надежность
Интервью (стандартные)	0,05—0,7
Рекомендации	0,13—0,3
Неструктурированное интервью	0,15
Биография (анализ резюме)	0,38
Тесты личностные	0,38
Тесты-опросники (профессиональные)	0,39
Личностные опросники	0,42
Интервью (поведенческие)	0,48—0,61
Тесты способностей	0,54
Ситуационные тесты	0,54
Тесты учебных достижений	0,55—0,60
Кейс-методики	0,62
Структурированное интервью	0,33—0,63
Ассесмент-центры (центры оценивания)	0,65—0,68